



REGULAMENTO DO HORÁRIO DE TRABALHO E CONTROLO DE ASSIDUIDADE DOS FUNCIONÁRIOS DA CÂMARA MUNICIPAL DE CHAMUSCA

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

O presente regulamento aplica-se a todos os funcionários em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

Artigo 2.º

Definição de horário de trabalho

- 1- Por horário de trabalho entende-se a denominação das horas do início e termo do período de descanso diário, dos limites e dos dias de descanso.
- 2- O horário de trabalho delimita o período de trabalho diário e semanal.
- 3- O início e termo do período de trabalho diário pode ocorrer em dias de calendário consecutivos.

Artigo 3.º

Regime semanal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho diário é o aplicável aos trabalhadores em funções públicas.
- 2- A jornada de trabalho semanal é a aplicável aos trabalhadores em funções públicas.
- 3- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por intervalo de descanso, de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo, com exceção dos trabalhadores sujeitos à modalidade de jornada contínua.
- 4- Por despacho do Presidente da Câmara Municipal, pode ser conferido aos funcionários do Município o direito a fazerem uma pausa de 15 minutos num dos períodos de trabalho (manhã ou tarde), após 1 hora e 30 minutos de entrada ao serviço, com exceção dos trabalhadores sujeitos à modalidade de jornada contínua.

5- O período de pausa deverá ser devidamente marcado pelo funcionário através de registo biométrico.

Artigo 4.º

Deveres de assiduidade e pontualidade

1- Todos os funcionários abrangidos pelo presente regulamento devem comparecer assídua e pontualmente ao serviço, cumprindo escrupulosamente o seu horário de trabalho, não podendo ausentar-se do serviço, salvo pelo tempo autorizado pelo superior hierárquico, sob pena de marcação de falta.

2- A pontualidade ao serviço tem a tolerância de 10 minutos diários, aplicável em casos excepcionais e devidamente justificados pelo funcionário.

3- A ausência de justificação para falta de pontualidade, ou reincidência de atrasos na pontualidade poderão desencadear o recurso ao exercício do poder disciplinar nos termos da legislação em vigor.

Artigo 5.º

Formas de controlo

1- O controlo de assiduidade e pontualidade é efetuado através de registo biométrico, ou em caso de avaria do equipamento, através de livro de ponto ou suporte da mesma natureza que se afigure adequado.

2- Devem proceder ao registo biométrico da assiduidade, no terminal para o efeito indicado pela Secção de Recursos Humanos, todos os trabalhadores que não detenham despacho de isenção pelo Presidente da Câmara Municipal.

3- Os trabalhadores devem zelar pelo bom funcionamento e conservação dos terminais de registo biométrico.

4- Nos serviços abrangidos pelo sistema de registo biométrico, todas as entradas e saídas dos trabalhadores, em qualquer período diário de prestação de serviço, e seja qual for o momento em que ocorre, são registadas através do terminal biométrico.

5- As ausências motivadas por tolerâncias de ponto, são consideradas para todos os efeitos legais como prestação efetiva de serviço.

6- Nos serviços não abrangidos pelo sistema de registo biométrico, os funcionários terão a sua assiduidade e pontualidade controladas pelo respetivo responsável de serviço, que transmitirá à Secção de Recursos Humanos a ausência ou atraso detetados.

Artigo 6.º

Ausência ao serviço e justificações

- 1- Considera-se ausência ao serviço a falta de marcação no sistema de registo biométrico, ou em caso de avaria do mesmo, a falta de assinatura do trabalhador no respetivo livro de ponto.
- 2- Sempre que se verificar o atraso de algum funcionário na hora de entrada ao serviço, por tempo superior ao da tolerância prevista no presente regulamento, o mesmo poderá apresentar justificação em impresso próprio disponível na Secção de Recursos Humanos, desde que o atraso seja imputável a motivos imprevistos ou situações excecionais.
- 3- O pessoal que em razão da especificidade das funções exercidas, frequente ações de formação, ou que efetue frequentemente serviço externo, pode ser dispensado do registo biométrico, mediante proposta do seu responsável hierárquico e aprovação do Presidente da Câmara Municipal.
- 4- Outras justificações devem ser apresentadas de acordo com o presente regulamento, nomeadamente ficha de justificação de ausência de registo biométrico e ficha para autorização de gozo de dias por prestação de trabalho extraordinário.

Artigo 7.º

Controlo de assiduidade

- 1- A contabilização dos tempos de serviço prestado por cada funcionário é efetuada diariamente pela Secção de Recursos Humanos, com base nos registos biométricos dos serviços, onde esteja instalado ou em caso de avaria do equipamento nos livros de ponto ou suporte da mesma natureza, e nas informações e justificações apresentadas ou visadas.
- 2- Sem prejuízo do disposto nos números 1 e 2 do artigo 4º do presente regulamento, cada ausência ou saldo mensal negativo não justificado, dará origem a marcação de falta que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável.
- 3- As faltas dadas nos termos do número anterior serão reportadas ao último dia ou dias, do mês a que o débito respeite, consoante o respetivo número.

4- Deverá ser remetida pela Secção de Recursos Humanos, mensalmente, uma relação completa dos registos de assiduidade do mês anterior, competindo aos responsáveis dos serviços e coordenadores técnicos a verificação da assiduidade e da pontualidade dos funcionários afetos aos respetivos serviços.

5- As relações referidas no número anterior depois de visadas, são devolvidas pelos responsáveis de serviço à Secção de Recursos Humanos no prazo de 48 horas, estando a partir daí à disposição dos funcionários interessados na sua consulta.

6- Caso hajam reclamações relativas às informações dadas no número anterior, devem as mesmas ser apresentadas até ao 5º dia útil após a sua publicitação ou do conhecimento do funcionário.

7-Sendo a reclamação atendível há lugar à respetiva correção a efetuar na contabilização do mês seguinte ao que deu origem à reclamação.

8-As listas corrigidas são remetidas a despacho superior e nelas são convenientemente assinalados os casos de não cumprimento das disposições regulamentares, bem como outros aspetos que possam influenciar o controlo da assiduidade e pontualidade.

9- Para efeitos de monitorização do sistema e sempre que solicitado pelo Presidente da Câmara Municipal, a Secção de Recursos Humanos deverá facultar listagens atualizadas inerentes ao processo.

Artigo 8.º

Mapa de horário de trabalho

1- Do mapa do horário de trabalho devem constar:

- a) Identificação da entidade empregadora pública;
- b) Sede e local de trabalho;
- c) Começo e termo de período de funcionamento do órgão ou serviço;
- d) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos dias de descanso;
- e) Dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- f) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, se o houver;
- g) Regime resultante de acordo individual que institui a adaptabilidade, caso se verifique;

2- Quando as indicações referidas no número anterior não forem comuns a todos os trabalhadores, devem também constar dos mapas de horário de trabalho os nomes dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes.

3- Os mapas de horário de trabalho devem ser afixados nos respetivos locais de trabalho.

4- Quando vários órgãos ou serviços desenvolvam simultaneamente atividades no mesmo local de trabalho, os diferentes mapas de horário devem ser afixados nas instalações onde aquelas serão realizadas.

Artigo 9.º

Modalidades do horário de trabalho

As modalidades de horário de trabalho adotadas são as de horário rígido, horário flexível, horário específico e jornada contínua, sendo que as três últimas modalidades carecem de despacho do Presidente da Câmara Municipal, a requerimento do interessado, que poderá ser indeferido por conveniência de serviço.

Artigo 10.º

Horário rígido

1- No horário rígido a prestação de trabalho reparte-se por dois períodos diários, com horas de entrada e saída fixas idênticas, separadas por um intervalo de descanso.

2- O horário rígido de cada serviço de cada serviço deverá ser definido por despacho do Presidente da Câmara Municipal.

Artigo 11.º

Horário flexível

1- O horário flexível é aquele que permite aos trabalhadores, dentro do período de funcionamento, gerir os seus tempos de trabalho escolhendo as horas de entrada e saída, desde que respeitando as plataformas fixas e de acordo com o estabelecido neste artigo.

2- As plataformas fixas são as seguintes:

- a) Das 10:00 horas às 12:00 horas;
- b) Das 14:30 horas às 16:30 horas.

3- Não podem ser prestadas por dia, mais de 10 horas de trabalho nem mais de 5 horas consecutivas.

4- O período mínimo de descanso entre o fim da primeira plataforma fixa e o início da segunda deve ser no mínimo de 1 hora.

5- O cumprimento da duração do trabalho é aferido ao mês.

6- O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta reportada ao último dia ou dias úteis, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média do trabalho.

7- É proibido o transporte do excesso ou débito de horas apurado no final de cada período de aferição, exceto para os trabalhadores portadores de deficiência que o podem fazer transitar para o mês seguinte e nele compensar o limite de 10 horas.

Artigo 12.º

Adoção do horário flexível

1- A adoção do horário flexível não pode afetar o regular e eficaz funcionamentos dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público.

2- O horário flexível será tendencialmente aplicado aos trabalhadores cujo controlo de assiduidade se efetue mediante sistema de registo biométrico, sem prejuízo de ser extensível aos demais funcionários em casos excecionais, por despacho do Presidente da Câmara Municipal.

3- Nos serviços em que se justifique são elaborados pelo respetivo dirigente escalas de serviço de cumprimento obrigatório.

4- Os trabalhadores com horário flexível não estão isentos de comparência ao serviço sempre que superiormente determinado, tendo em conta as necessidades de serviço, designadamente quanto ao atendimento e participação em reuniões.

5- A adoção de horário flexível depende de autorização do Presidente da Câmara Municipal, e o pedido deve ser feito anualmente com as fundamentações que o trabalhador achar convenientes.

Artigo 13.º

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a 30 minutos, que para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a 1 hora.

3- O período de descanso é fixado pelo superior hierárquico, tendo em vista o regular funcionamento do serviço, não podendo ser gozado no início ou no fim do período diário de trabalho.

4- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

5- A prestação de jornada contínua deve ser requerida anualmente e depende de autorização do Presidente da Câmara Municipal.

6- O requerimento referido no número anterior deve ser devidamente fundamentado ao abrigo do n.º3 do artigo 114.º da Lei 35/2014, de 20 de junho.

7- Os trabalhadores com jornada contínua não estão isentos de comparência ao serviço sempre que superiormente determinado, tendo em conta as necessidades de serviço, designadamente quanto a atendimento e participação em reuniões.

Artigo 14.º

Horários específicos

Por despacho do Presidente da Câmara Municipal podem ser fixados horários específicos nas situações em que se verifique a sua necessidade por motivos imperiosos de serviço.

Artigo 15.º

Isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares podem gozar de isenção de horário de trabalho.

2- Podem ainda gozar de isenção de horário outros trabalhadores, mediante celebração de acordo escrito com a Câmara Municipal, desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 16.º

Efeitos da isenção de horário de trabalho

1- A isenção do horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade do alargamento da prestação a um determinado número de horas por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2- A isenção de horário dos trabalhadores, referido no número 1 do artigo anterior, implica sem qualquer circunstância, a não sujeição dos limites máximos dos períodos normais de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos.

3- Nos casos previstos no número 2 do artigo anterior, a escolha da modalidade de isenção de horário obedece ao disposto na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4- Na falta de lei, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea b) do número 1, não podendo o alargamento da prestação de trabalho ser superior a 2 horas por dia ou 10 horas por semana.

5- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias de descanso complementar bem como ao descanso diário, exceto:

a) Nos casos que seja necessária a prestação de trabalho extraordinário por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço devido a acidente ou risco de acidente eminente;

b) Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do número 1 do presente artigo, e de forma a permitir a recuperação do trabalhador, deve ser observado um período de descanso diário de 11 horas consecutivas entre dois períodos de trabalho.

6- A isenção de horário de trabalho depende de autorização do Presidente da Câmara Municipal e o pedido deve ser feito anualmente, devidamente fundamentado.

Artigo 17.º

Horário de atendimento ao público

Os horários de atendimento ao público são aprovados por despacho do Presidente da Câmara Municipal e são afixados nos respetivos serviços.

Artigo 18.º

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção do horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudique o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por funcionário isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpeladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a Câmara Municipal e o trabalhador;

c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade

O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Artigo 20.º

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando o órgão ou serviço tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o órgão ou serviço.

3- O trabalho suplementar previsto no número anterior não pode exceder as 42 horas num período de referência fixado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não devendo em caso algum ultrapassar 12 meses, ou não falta de fixação do período de

referência em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, num período de referência de quatro meses, podendo ser de 6 meses.

Artigo 21.º

Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto no número 1 do artigo anterior, fica sujeito, por trabalhador, às seguintes limitações:

a) 150 horas de trabalho por ano;

b) 2 horas por dia normais de trabalho;

c) Número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) Número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

2- Os limites fixados no número anterior podem ser ultrapassados desde que não impliquem uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base do trabalhador, quando se trate de postos de trabalho de motoristas ou telefonistas e de outros trabalhadores integrados nas carreiras de assistente operacional e de assistente técnico, cuja manutenção ao serviço para além do horário de trabalho seja fundamentalmente reconhecida como indispensável.

3- O limite máximo a que se refere a alínea a) do número 1 pode ser aumentada até 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 22.º

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório e complementar, e em dia de feriado, apenas pode ter lugar nos casos e nos termos previstos nos números 1 e 2 do artigo 20.º.

2- O trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário concede o direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório concede o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis

seguintes, a acordar com o Presidente da Câmara Municipal, ou na falta de acordo, a definir por este último.

4- O trabalho suplementar em dia de descanso complementar ou em dia de feriado será compensado com o acréscimo por acréscimo de remuneração, exceto se o dia de feriado recair em dia de descanso semanal, caso em que será compensado nos termos do número anterior.

5- O trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório e complementar, ou em dia de feriado está sujeito a autorização prévia do Presidente da Câmara Municipal, pelo Vereador ou dirigente com competências delegadas ou subdelegadas.

6- Excetua-se do disposto do número anterior o trabalho prestado em dia de feriado nos serviços que por força da atividade exercida, laborem normalmente nesse dia.

Artigo 23.º

Registo do trabalho suplementar

1- A Câmara Municipal deve possuir um registo de trabalho suplementar que permita, antes do início da prestação e logo após o seu termo a marcação das horas de início e termo do trabalho suplementar.

2- O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

3- Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar.

Artigo 24.º

Autorização

1- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, descanso complementar e feriado deve ser autorizada pelo Presidente da Câmara Municipal ou Vereador com competência delegada para o efeito.

2- Os trabalhadores devem ser informados, salvo em caso excecionais, com uma antecedência mínima de 48 horas, da necessidade de prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal, complementar ou feriado.

3- O pagamento do trabalho suplementar, depende do preenchimento de um impresso próprio por parte de cada trabalhador, devidamente visado pelo respetivo encarregado ou coordenador.

4- O impresso previsto no número anterior deve ser enviado à Secção de Recursos Humanos na semana seguinte àquela a que o trabalho foi efetuado, devidamente preenchido e autorizado.

Artigo 25.º

Parentalidade

1- As matérias relativas à parentalidade são reguladas pela lei geral.

2- As disposições relativas à parentalidade contidas no Código do Trabalho e do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril, que regulamenta a proteção na parentalidade no regime de proteção social convergente. Constan dos Anexos I e II ao presente regulamento.

Artigo 26.º

Casos Omissos

1- A interpretação das exposições inseridas neste regulamento, bem como a resolução de dúvidas resultantes da sua interpretação, são da responsabilidade do Presidente da Câmara Municipal.

2- Aos casos omissos no presente regulamento aplicar-se-á a legislação em vigor em matéria de duração e horário de trabalho.

3- A execução dos formulários de “serviço executado”, “ocorrências de assiduidade e pontualidade”, “trabalho suplementar” e “autorização para gozo de dias”, serão da responsabilidade do Presidente da Câmara Municipal.

Artigo 27.º

Entrada em vigor

1- O presente regulamento entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua aprovação em reunião de Câmara Municipal.

2- Com a entrada em vigor do presente regulamento considerar-se-á revogado o regulamento de horário e controlo de assiduidade dos funcionários da Câmara Municipal de Chamusca aprovado em reunião de Câmara Municipal de 06/10/2015.

Artigo 28.º

Publicitação

O presente regulamento será publicitado no sítio da internet da Câmara Municipal de Chamusca.



ANEXO I

Disposições do Código do Trabalho relativas à parentalidade

“SUBSECÇÃO IV

Parentalidade

Artigo 33.º

Parentalidade

1 - A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 - Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

Artigo 34.º

Articulação com regime de protecção social

1 - A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2 - Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

Artigo 35.º

Protecção na parentalidade

1 - A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

2 - Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Artigo 36.º

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1 - No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2 - O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Artigo 37.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1 - Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 38.º

Licença por interrupção da gravidez

1 - Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 39.º

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Artigo 40.º

Licença parental inicial

1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 – O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e 150 dias.

3 – A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 do artigo seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

5 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

6- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o trabalhador.

7 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

8 - Na falta da declaração referida nos n.os 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

9 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.os 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

10 - A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

11 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3, 7 ou 8.

Artigo 41.º

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

- 1 - A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- 2 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.
- 3 - A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.
- 4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 42.º

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

- 1 - O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.os 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:
 - a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
 - b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.
- 2 - Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.
- 3 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.
- 4 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.
- 5 - Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.
- 6 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 4.

Artigo 43.º

Licença parental exclusiva do pai

- 1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
- 2 - Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
- 3 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.
- 4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.
- 5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 44.º

Licença por adopção

- 1 - Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida nos n.os 1 ou 2 do artigo 40.º
- 2 - No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.
- 3 - Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 40.º
- 4 - O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.
- 5 - Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.
- 6 - A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

7 - Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8 - Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9 - Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10 - Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

11 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Artigo 45.º

Dispensa para avaliação para a adopção

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Artigo 46.º

Dispensa para consulta pré-natal

1 - A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2 - A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3 - Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4 - Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5 - O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 47.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

1 - A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2 - No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3 - A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4 - No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5 - Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6 - Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 48.º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1 - Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2 - Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

- a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
- b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
- c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 49.º

Falta para assistência a filho

1 - O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2 - O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3 - Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4 - A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5 - Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
- c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6 - No caso referido no n.º 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.os 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 50.º

Falta para assistência a neto

1 - O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2 - Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 - O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4 - Para efeitos dos n.os 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

- a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5 - O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6 - No caso referido no n.º 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos n.os 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:

- a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 51.º

Licença parental complementar

1 - O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 - O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 - Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4 - Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5 - O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 52.º

Licença para assistência a filho

1 - Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2 - No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3 - O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4 - Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5 - Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 - Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

- a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
- b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
- d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7 - Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8 - À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos n.os 1 e 2, é aplicável o disposto no n.º 6.

9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Artigo 53.º

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1 - Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2 - Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3 - É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos n.os 3 a 8 do artigo anterior.

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 54.º

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1 - Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2 - Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3 - Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4 - O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5 - A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6 - Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

- a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;
- b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 3, 4 ou 5.

Artigo 55.º

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 - O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 - Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 - A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 - Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 - A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos do presente artigo não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

8 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 - O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e progressão na carreira.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
 - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
 - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
 - iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

- a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
- b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;
- c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5 ou 7.

Artigo 58.º

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2 - O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 59.º

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1 - A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 - A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 60.º

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

1 - A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 - À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 - A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4 - A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.

5 - Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

Artigo 61.º

Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

Artigo 62.º

Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2 - Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 - Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4 - Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5 - É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6 - As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7 - A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

Artigo 63.º

Protecção em caso de despedimento

1 - O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 - O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 - Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

- a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 1 do artigo 356.º, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º, no despedimento por inadaptação.

4 - A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 - Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 - Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 - A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 - Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 6.

Artigo 64.º

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1 - O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

a) Dispensa para aleitação;

b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

c) Falta para assistência a filho ou a neto;

d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2 - Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

Artigo 65.º

Regime de licenças, faltas e dispensas

1 - Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2 - A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3 - As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4 - A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5 - No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6 - A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 4.”



“ANEXO II

Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril, que regulamenta a protecção na parentalidade no regime de protecção social convergente

No âmbito da concretização do direito à segurança social de todos os trabalhadores, a Lei n.º 4/2009, de 29 de Janeiro, definiu a protecção social dos trabalhadores que exercem funções públicas. Para o efeito, determinou a integração no regime geral de segurança social de todos os trabalhadores cuja relação jurídica de emprego público tenha sido constituída após 1 de Janeiro de 2006 e bem assim a manutenção dos trabalhadores que, àquela data, nele se encontravam inscritos.

Quanto aos trabalhadores que até 31 de Dezembro de 2005 se encontravam abrangidos pelo denominado regime de protecção social da função pública, foi criado o regime de protecção social convergente, inequivocamente enquadrado no sistema de segurança social, com respeito pelos seus princípios, conceitos, objectivos e condições gerais, bem como os específicos do seu sistema previdencial, visando, num plano de igualdade, uma protecção efectiva e integrada em todas as eventualidades.

O regime de protecção social convergente possui, assim, uma disciplina jurídica idêntica à do regime geral de segurança social no que se refere à regulamentação da protecção nas diferentes eventualidades, designadamente quanto aos respectivos objectos, objectivos, natureza, condições gerais e específicas, regras de cálculo dos montantes e outras condições de atribuição das prestações.

Por razões de aproveitamento de meios, foi mantido o modelo de organização e gestão actualmente existente, bem como o sistema de financiamento próprio, não resultando, no entanto, qualquer aumento da taxa das quotizações presentemente aplicável aos trabalhadores nele integrados.

Neste quadro, importa agora dar cumprimento às determinações daquela lei no domínio da sua regulamentação. Consciente da complexidade e da delicadeza do tema, o Governo optou por iniciar a regulamentação relativa à parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, por ser aquela em que as diferenças entre o regime geral e o da protecção social da função pública são mais profundas, ultrapassando assim as injustiças que actualmente se verificam entre os trabalhadores que exercem funções públicas.

Destaque-se que o presente decreto-lei obedece aos princípios e regras do regime geral de segurança social, na protecção da parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, pretendendo-se, tão-só e em convergência com aquele, garantir os mesmos direitos, procedendo às adaptações tidas por necessárias em face da organização e financiamento próprios.

Assim, introduz-se uma abordagem completamente diferente, distinguindo as prestações pagas como contrapartida do trabalho prestado (a remuneração), que relevam do direito laboral, das prestações sociais substitutivas do rendimento de trabalho, quando este não é prestado, que relevam do direito da segurança social. No entanto, de acordo com a organização própria do regime de protecção social convergente, as duas áreas de competências, embora legalmente distintas, permanecem sob a responsabilidade da mesma entidade, a entidade empregadora.

Por outro lado, sendo mantido o esquema de financiamento anterior, não são devidos descontos para esta eventualidade por parte do trabalhador, nem da entidade empregadora, suportando esta, porém, os respectivos encargos. A não prestação de trabalho efectivo, por motivo de maternidade, paternidade e adopção, constitui, assim, uma situação legalmente equiparada à entrada de contribuições em relação às eventualidades cujo direito dependa do pagamento destas.

Constitui igualmente aspecto inovador, o facto de os subsídios passarem a ser calculados com base nos valores líquidos das respectivas remunerações, donde resultam, na maior parte das situações protegidas, montantes superiores aos anteriormente auferidos.

Face aos novos direitos concedidos pela legislação laboral no âmbito da parentalidade, o presente decreto-lei concretiza a protecção social dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente, em articulação com aquela legislação.

Neste sentido, os meios de prova previstos naquela legislação, a apresentar pelos trabalhadores para efeitos de justificação das suas ausências ao trabalho, são considerados idóneos para efeitos de atribuição das prestações sociais, evitando-se, deste modo, a duplicação de documentos que seriam apresentados ao mesmo serviço, na dupla qualidade de entidade empregadora e entidade gestora da protecção social.

É ainda prevista a atribuição de um subsídio para assistência a familiares para os trabalhadores nomeados, face ao direito já consagrado no Regime do Contrato de Trabalho

em Funções Públicas. Finalmente, dá-se execução ao III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género (2007-2010), através de medidas que contribuem significativamente para a melhoria da conciliação entre a vida familiar e profissional e a promoção da igualdade de género. São ainda reforçados os direitos do pai perante as várias situações protegidas, com acentuado incentivo à partilha das responsabilidades familiares nesta eventualidade.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas, a Associação Nacional de Municípios Portugueses e a Associação Nacional de Freguesias. Foram observados os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de Maio.

Assim: No desenvolvimento do regime jurídico estabelecido pela Lei n.º 4/2009, de 29 de Janeiro, e nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Capítulo I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente decreto-lei regulamenta a protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, no regime de protecção social convergente.

Artigo 2.º

Âmbito subjectivo

São beneficiários do regime de protecção social convergente os trabalhadores previstos no artigo 11.º da Lei n.º 4/2009, de 29 de Janeiro.

Artigo 3.º

Objectivo e natureza da protecção social

A protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, adiante designada por protecção, destina-se a compensar a perda de remuneração presumida, em consequência da ocorrência de situações determinantes de impedimento temporário para o trabalho, previstas na legislação laboral.

Artigo 4.º

Âmbito material

1 - A protecção é efectivada através da atribuição de prestações pecuniárias, denominadas por subsídios, cujas modalidades são as seguintes:

- a) Subsídio de risco clínico durante a gravidez;
- b) Subsídio por interrupção da gravidez;
- c) Subsídio por adopção;
- d) Subsídio parental, inicial ou alargado;
- e) Subsídio por risco específico;
- f) Subsídio por assistência a filho em caso de doença ou acidente;
- g) Subsídio para assistência a neto;
- h) Subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica.

2 - O subsídio parental inicial compreende as seguintes modalidades:

- a) Subsídio parental inicial;
- b) Subsídio parental inicial exclusivo da mãe;
- c) Subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro;
- d) Subsídio parental inicial exclusivo do pai.

Artigo 5.º

Carreira contributiva

1 - Os períodos de impedimento temporário para o trabalho pela ocorrência das situações previstas no artigo anterior são equivalentes à entrada de contribuições e quotizações para efeitos das eventualidades invalidez, velhice e morte.

2 - Os períodos de impedimento temporário para o trabalho são ainda equivalentes a exercício de funções equiparado a carreira contributiva para efeitos das eventualidades doença e desemprego.

3 - Os períodos correspondentes ao gozo de licença para assistência a filho, prevista no artigo 52.º do Código do Trabalho, são equivalentes à entrada de contribuições e quotizações para efeitos da taxa de formação das pensões de invalidez, velhice e morte, correspondente à segunda parcela com a designação «P2», nos termos da Lei n.º 60/2005, de 29 de Dezembro, mediante a comunicação do facto por parte da entidade empregadora à Caixa Geral de Aposentações (CGA).

4 - Durante os períodos de trabalho a tempo parcial do trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos previstos no artigo 55.º do Código do Trabalho, para efeitos das eventualidades invalidez, velhice e morte, são consideradas as remunerações correspondentes ao trabalho a tempo completo, havendo lugar à equivalência à entrada de contribuições relativamente à diferença entre a remuneração auferida e a que auferiria se estivesse a tempo completo, mediante a comunicação do facto por parte da entidade empregadora à CGA.

Capítulo II

Condições de atribuição dos subsídios

Secção I

Condições gerais

Artigo 6.º

Reconhecimento do direito

1 - O reconhecimento do direito aos subsídios previstos no presente decreto-lei depende do cumprimento das condições de atribuição à data do facto determinante da protecção.

2 - Considera-se data do facto determinante da protecção o 1.º dia de impedimento para o trabalho.

3 - Constituem condições gerais de reconhecimento do direito:

a) O impedimento para o trabalho, que determine a perda de remuneração, em virtude da ocorrência das situações previstas no artigo 4.º, nos termos da legislação laboral aplicável;

b) O cumprimento do prazo de garantia.

4 - A protecção conferida aos progenitores nos termos do presente decreto-lei é extensiva aos beneficiários adoptantes, tutores, pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como cônjuges ou pessoas em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o menor, sempre que, nos termos da legislação laboral, lhes seja reconhecido o direito às correspondentes licenças, faltas e dispensas.

5 - Os direitos previstos no presente decreto-lei apenas se aplicam aos beneficiários que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do

direito da mãe a gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes à protecção durante a amamentação.

Artigo 7.º

Prazo de garantia

1 - A atribuição dos subsídios depende de o beneficiário, à data do facto determinante da protecção, ter cumprido um prazo de garantia de seis meses civis, seguidos ou interpolados, com prestação de trabalho efectivo ou equivalente a exercício de funções.

2 - Para efeitos do número anterior, releva, se necessário, o mês em que ocorre o facto determinante desde que no mesmo se verifique prestação de trabalho efectivo.

3 - Nos casos de não prestação de trabalho efectivo durante seis meses consecutivos, a contagem do prazo de garantia tem início a partir da data em que ocorra nova prestação de trabalho efectivo.

4 - Para efeitos do n.º 1, consideram-se equivalentes a exercício de funções os períodos:

- a) De não prestação de trabalho efectivo decorrente das demais eventualidades;
- b) Em que, nos termos legais, haja percepção de remuneração sem a correspondente prestação de trabalho efectivo.

Artigo 8.º

Totalização de períodos contributivos ou situação equiparada

Para efeitos do cumprimento do prazo de garantia são considerados, desde que não se sobreponham, os períodos de registo de remunerações ou de situação legalmente equiparada, em quaisquer regimes obrigatórios de protecção social, nacionais ou estrangeiros, que assegurem prestações pecuniárias de protecção na eventualidade maternidade, paternidade e adopção.

Secção II

Caracterização e condições específicas de atribuição

Artigo 9.º

Subsídio por risco clínico durante a gravidez

O subsídio por risco clínico durante a gravidez é atribuído nas situações em que se verifique a existência de risco clínico, para a grávida ou para o nascituro, certificado por médico da especialidade, durante o período de tempo necessário para prevenir o risco, o qual deve constar expressamente do certificado.

Artigo 10.º

Subsídio por interrupção da gravidez

O subsídio por interrupção da gravidez é atribuído nas situações de interrupção da gravidez, durante um período variável entre 14 e 30 dias consecutivos, nos termos da correspondente certificação médica.

Artigo 11.º

Subsídio parental inicial

1 - O subsídio parental inicial é atribuído pelo período até 120 ou 150 dias consecutivos, que os progenitores podem partilhar livremente após o parto, consoante opção dos mesmos, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 - Aos períodos de 120 e de 150 dias podem acrescer 30 dias consecutivos de atribuição do subsídio, no caso de partilha da licença em que cada um dos progenitores goze, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período obrigatório de licença parental inicial exclusiva da mãe.

3 - No caso de nascimentos múltiplos, aos períodos previstos nos números anteriores acrescentem 30 dias consecutivos por cada gémeo além do primeiro.

4 - A atribuição do subsídio parental inicial depende de declaração dos beneficiários dos períodos a gozar, de modo exclusivo ou partilhado.

5 - No caso em que não seja apresentada declaração de partilha da licença parental inicial e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, há lugar à atribuição do subsídio parental inicial ao progenitor que justifique, perante a entidade empregadora, o gozo da respectiva licença, desde que o outro progenitor exerça actividade profissional e não a tenha gozado.

6 - Quando o outro progenitor seja trabalhador independente, a justificação a que se refere o número anterior é substituída pela apresentação de certificado de não ter sido requerido o correspondente subsídio, emitido pelas respectivas entidades competentes.

7 - Caso não seja apresentada declaração de partilha e o pai não justifique o gozo da licença, o direito ao subsídio parental inicial é reconhecido à mãe.

8 - O subsídio parental inicial pelos períodos de 150, 180 ou o acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro é atribuído apenas no caso de nado-vivo.

Artigo 12.º

Subsídio parental inicial exclusivo da mãe

O subsídio parental inicial exclusivo da mãe pode ser atribuído por um período de até 30 dias antes do parto e, obrigatoriamente, por um período de seis semanas após o parto, os quais se integram no período de atribuição de subsídio parental inicial.

Artigo 13.º

Subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro ~

1 - O subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro é atribuído até ao limite do período remanescente que corresponda ao período de licença parental inicial não gozada, em caso de:

- a) Incapacidade física ou psíquica, medicamente certificada, enquanto se mantiver;
- b) Morte.

2 - Apenas há lugar à atribuição do subsídio pela totalidade do período previsto no n.º 2 do artigo 11.º caso se verifiquem as condições aí previstas à data dos factos referidos no número anterior.

3 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, o subsídio parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4 - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito ao remanescente do subsídio parental inicial nos termos do n.º 1, com as devidas adaptações, ou do número anterior.

5 - O disposto no n.º 1 é aplicável apenas no caso de nado-vivo.

Artigo 14.º

Subsídio parental inicial exclusivo do pai

1 - O subsídio parental inicial exclusivo do pai é atribuído pelos períodos seguintes:

a) 10 dias úteis obrigatórios, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

b) 10 dias úteis facultativos, seguidos ou interpolados, desde que coincidam com a licença parental inicial gozada pela mãe.

2 - No caso de nascimentos múltiplos, o subsídio previsto no número anterior é acrescido de dois dias úteis por cada gémeo além do primeiro, a gozar imediatamente seguir a cada um dos períodos.

3 - O subsídio previsto na alínea b) do n.º 1 bem como o correspondente aos dias acrescidos em caso de nascimentos múltiplos só são atribuídos no caso de nado-vivo.

Artigo 15.º

Subsídio por adopção

1 - O subsídio por adopção é atribuído aos candidatos a adoptantes nas situações de adopção de menores de 15 anos, devidamente comprovadas, excepto se se tratar de adopção de filho do cônjuge do beneficiário ou da pessoa com quem este viva em união de facto, e corresponde, com as devidas adaptações, ao subsídio parental inicial.

2 - Em caso de incapacidade física ou psíquica, medicamente comprovada, ou de morte, do beneficiário candidato a adoptante, sem que este tenha esgotado o direito ao subsídio, o cônjuge que seja beneficiário tem direito ao subsídio pelo período remanescente ou a um mínimo de 14 dias, ainda que não seja candidato a adoptante, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o adoptado.

3 - No caso de adopções múltiplas, aos períodos previstos nos números anteriores acrescem 30 dias por cada adopção além da primeira.

Artigo 16.º

Subsídio parental alargado

O subsídio parental alargado é atribuído por período até três meses a qualquer um ou a ambos os progenitores ou adoptantes, alternadamente, durante o gozo de licença parental complementar alargada para assistência a filho integrado no agregado familiar, desde que gozada imediatamente após o período de atribuição do subsídio parental inicial ou do subsídio parental alargado do outro progenitor.

Artigo 17.º

Subsídio por riscos específicos

1 - Constituem riscos específicos para a segurança e a saúde da grávida, puérpera ou lactante as actividades condicionadas ou proibidas, bem como a prestação de trabalho nocturno, nos termos de legislação especial.

2 - O subsídio por riscos específicos é atribuído nas situações em que haja lugar a dispensa do exercício da actividade laboral, determinada pela existência de risco específico para a grávida, puérpera ou lactante, bem como dispensa de prestação de trabalho nocturno.

Artigo 18.º

Subsídio para assistência a filho em caso de doença ou acidente

1 - O subsídio para assistência a filho é atribuído nas situações de necessidade de lhe prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, medicamente certificadas, nos seguintes termos:

- a) Menor de 12 anos ou, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, um período máximo de 30 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, ou durante todo o período de eventual hospitalização;
- b) Maior de 12 anos, um período máximo de 15 dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

2 - Aos períodos referidos no número anterior acresce um dia por cada filho além do primeiro.

3 - A atribuição do subsídio para assistência a filho depende de:

- a) O outro progenitor ter actividade profissional e não exercer o direito ao respectivo subsídio pelo mesmo motivo ou, em qualquer caso, estar impossibilitado de prestar assistência; e
- b) No caso de filho maior, de este se integrar no agregado familiar do beneficiário.

4 - No caso de filho com deficiência ou com doença crónica, a certificação médica apenas é exigida a primeira vez.

5 - Relevam para o cômputo dos períodos máximos de atribuição do subsídio os períodos de atribuição do subsídio para assistência a netos, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º.

Artigo 19.º

Subsídio para assistência a neto

1 - O subsídio para assistência a neto concretiza-se nas seguintes modalidades:

- a) Subsídio para assistência em caso de nascimento de neto, correspondente a um período de até 30 dias consecutivos, após o nascimento de neto que resida com o beneficiário em comunhão de mesa e habitação e seja filho de adolescente menor de 16 anos;
- b) Subsídio para assistência a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, correspondente aos dias de faltas remanescentes não gozados pelos progenitores nos termos previstos no artigo anterior, com as devidas adaptações.

2 - A atribuição do subsídio para assistência em caso de nascimento de neto depende de declaração médica comprovativa do parto e de declaração dos beneficiários relativa aos períodos a gozar ou gozados, de modo exclusivo ou partilhado.

3 - O subsídio para assistência em caso de nascimento de neto, nas situações em que não é partilhado pelos avós, é atribuído desde que o outro avô exerça actividade profissional e não tenha requerido o subsídio ou, em qualquer caso, esteja impossibilitado de prestar assistência.

4 - O subsídio para assistência a neto é atribuído desde que os progenitores exerçam actividade profissional e não exerçam o direito ao respectivo subsídio pelo mesmo motivo ou, em qualquer caso, estejam impossibilitados de prestar a assistência.

Artigo 20.º

Subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1 - O subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica é atribuído nas situações de necessidade de lhe prestar assistência por período até 6 meses, prorrogável até ao limite de quatro anos.

2 - A atribuição do subsídio depende de:

- a) O filho viver em comunhão de mesa e habitação com o beneficiário;
- b) O outro progenitor ter actividade profissional e não exercer o direito ao respectivo subsídio pelo mesmo motivo ou, em qualquer caso, estar impossibilitado de prestar assistência. Capítulo III Cálculo e montante dos subsídios

Artigo 21.º

Cálculo dos subsídios

O montante diário dos subsídios previstos no presente decreto-lei é calculado pela aplicação de uma percentagem ao valor da remuneração de referência do beneficiário.

Artigo 22.º

Remuneração de referência

1 - A remuneração de referência a considerar é definida por $R/180$, em que R representa o total das remunerações auferidas nos seis meses civis imediatamente anteriores ao segundo anterior ao da data do facto determinante da protecção.

2 - Nos meses em que não tenha sido auferida remuneração, durante o período referido no número anterior, devido à ocorrência de outra eventualidade, é considerado o montante da remuneração de referência que serviu de base de cálculo à atribuição da correspondente prestação social, sem prejuízo do disposto no n.º 5.

3 - Nas situações em que se verifique a totalização de períodos contributivos ou de situação legalmente equiparada, se o beneficiário não apresentar, no período em referência previsto no n.º 1, seis meses de remunerações auferidas, a remuneração de referência é definida por $R/(30 \times n)$, em que R representa o total de remunerações auferidas desde o início do período de referência até ao início do mês em que se verifique o facto determinante da protecção e no número de meses a que as mesmas se reportam.

4 - Para efeitos dos números anteriores, consideram-se as remunerações que constituem base de incidência contributiva nos termos fixados em diploma próprio.

5 - Na determinação do total das remunerações auferidas são considerados os montantes relativos aos subsídios de férias e de Natal.

Artigo 23.º

Montante dos subsídios

1 - O montante diário dos subsídios por risco clínico durante a gravidez e por interrupção da gravidez corresponde a 100 % da remuneração de referência da beneficiária.

2 - O montante diário do subsídio parental inicial corresponde às seguintes percentagens da remuneração de referência do beneficiário:

a) No período relativo à licença de 120 dias, nos termos do n.º 1 do artigo 11.º, 100 %;

- b) No período relativo à licença de 150 dias, nos termos do n.º 1 do artigo 11.º, 80 %;
- c) No período relativo à licença de 150 dias, nos termos do n.º 2 do artigo 11.º, 100 %;
- d) No período relativo à licença de 180 dias, nos termos do n.º 2 do artigo 11.º, 83 %.

3 - O montante diário do subsídio parental inicial devido pelos períodos acrescidos, nos termos do n.º 3 do artigo 11.º, é de 100 % da remuneração de referência do beneficiário.

4 - O montante diário dos restantes subsídios previstos no presente decreto-lei corresponde às seguintes percentagens da remuneração de referência do beneficiário:

- a) Subsídio parental exclusivo do pai, 100 %;
- b) Subsídio parental alargado, 25 %;
- c) Subsídio por adopção é igual ao previsto nos n.os 2 e 3;
- d) Subsídios por riscos específicos e para assistência a filho, 65 %;
- e) Subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, 65 %, tendo como limite máximo mensal o valor correspondente a duas vezes o indexante dos apoios sociais (IAS);
- f) Subsídio para assistência a neto:
 - i) Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1 do artigo 19.º, 100 %;
 - ii) Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º, 65 %.

Artigo 24.º

Montante mínimo dos subsídios

- 1 - O montante diário mínimo dos subsídios previstos no presente decreto-lei não pode ser inferior a 80 % de 1/30 do valor do IAS, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2 - O montante diário mínimo do subsídio parental alargado não pode ser inferior a 40 % de 1/30 do IAS.

Capítulo IV

Suspensão, cessação e articulação dos subsídios

Secção I

Suspensão e cessação

Artigo 25.º

Suspensão

A atribuição do subsídio parental inicial é suspensa durante o período de internamento hospitalar do progenitor que estiver a gozar a licença ou da criança, mediante comunicação do beneficiário acompanhada de certificação do respectivo estabelecimento.

Artigo 26.º

Cessaçã

- 1 - O direito aos subsídios cessa quando terminarem as causas que lhes deram origem.
- 2 - O direito aos subsídios cessa ainda nos casos de reinício da actividade profissional, independentemente da prova de inexistência de remuneração.

Secção II

Articulação e acumulação dos subsídios

Artigo 27.º

Articulação com a protecção na eventualidade desemprego

1 - A protecção dos beneficiários que estejam a receber prestações de desemprego concretiza-se através da atribuição dos seguintes subsídios:

- a) Subsídio por risco clínico durante a gravidez;
- b) Subsídio por interrupção da gravidez;
- c) Subsídio por parentalidade inicial;
- d) Subsídio por adopção.

2 - A atribuição dos subsídios referidos no número anterior determina a suspensão do pagamento das prestações de desemprego, durante o período de duração daqueles subsídios, nos termos do respectivo regime jurídico.

Artigo 28.º

Inacumulabilidade com rendimentos de trabalho e com prestações sociais

1 - Os subsídios previstos no presente decreto-lei não são acumuláveis com:

- a) Rendimentos de trabalho ou outras prestações pecuniárias regulares pagas pelas entidades empregadoras sem a correspondente prestação de trabalho efectivo;

b) Prestações sociais substitutivas de rendimento de trabalho, excepto com pensões de invalidez, velhice e sobrevivência concedidas no âmbito do regime de protecção social convergente, do regime geral de segurança social ou de outros regimes obrigatórios de protecção social;

c) Prestações sociais concedidas no âmbito do subsistema de solidariedade, excepto com o rendimento social de inserção e com o complemento solidário para idosos;

d) Prestações de pré-reforma, sem prejuízo do disposto n.º 3.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, são tomadas em consideração prestações sociais concedidas por sistemas de segurança social estrangeiros, sem prejuízo do disposto em instrumentos internacionais aplicáveis.

3 - Na situação de pré-reforma em que haja lugar a prestação de trabalho podem ser atribuídas as prestações previstas no presente decreto-lei, calculadas com base na remuneração correspondente ao trabalho prestado, nos termos a definir em diploma próprio.

Artigo 29.º

Acumulação com indemnizações e pensões por riscos profissionais

Os subsídios previstos no presente decreto-lei são cumuláveis com pensões, atribuídas no âmbito da protecção na eventualidade acidente de trabalho e doença profissional, ou com outras pensões a que seja reconhecida natureza indemnizatória.

Capítulo V

Deveres dos beneficiários

Artigo 30.º

Deveres

1 - Os factos determinantes da cessação do direito aos subsídios previstos no presente decreto-lei são obrigatoriamente comunicados pelos beneficiários à entidade empregadora, no prazo de cinco dias úteis subsequentes à data da verificação dos mesmos.

2 - O incumprimento dos deveres previstos no presente decreto-lei, por acção ou omissão, bem como a utilização de qualquer meio fraudulento de que resulte a atribuição indevida dos subsídios, determina responsabilidade disciplinar e financeira dos beneficiários.

Capítulo VI

Organização e gestão do regime

Artigo 31.º

Responsabilidades

- 1 - A organização e a gestão do regime de protecção são da responsabilidade da entidade empregadora do beneficiário.
- 2 - A atribuição das prestações não depende da apresentação de requerimento.
- 3 - Em caso de falecimento de beneficiário, os montantes relativos aos subsídios previstos no presente decreto-lei, vencidos e não recebidos à data do facto, devem ser pagos aos titulares do direito ao subsídio por morte ou, não os havendo, aos herdeiros nos termos da lei geral.

Artigo 32.º

Comunicação da atribuição dos subsídios

A entidade empregadora deve comunicar ao beneficiário as decisões sobre a atribuição dos subsídios, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 33.º

Pagamento dos subsídios

Os subsídios previstos no presente decreto-lei são pagos mensalmente na data do pagamento das remunerações dos trabalhadores, com referência expressa aos dias e mês a que corresponde o impedimento para o trabalho.

Artigo 34.º

Articulações

- 1 - As entidades empregadoras promovem a articulação entre si ou com serviços competentes em matéria de protecção social, com vista a comprovar a verificação dos requisitos de que depende a atribuição e manutenção dos subsídios e o correcto enquadramento das situações a proteger.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, a comprovação pode ser efectuada por troca de informação, designadamente através de utilização de suporte electrónico.

Capítulo VII

Disposições complementares

Secção I

Salvaguarda do nível de protecção

Artigo 35.º

Benefício complementar dos subsídios

Para efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 29.º da Lei n.º 4/2009, de 29 de Janeiro, sempre que, em cada caso concreto, o montante dos subsídios previstos no presente decreto-lei resulte inferior ao valor da remuneração líquida que seria devida nos termos do regime aplicável em 31 de Dezembro de 2008, a entidade empregadora atribui um benefício complementar de valor igual à diferença.

Secção II

Beneficiários cujo regime de vinculação seja a nomeação

Artigo 36.º

Subsídio por assistência a familiares

1 - Ao beneficiário, cujo regime de vinculação seja a nomeação, é atribuído o subsídio por assistência a familiares que visa compensar a perda de remuneração presumida motivada pela necessidade de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar que determine incapacidade temporária para o trabalho.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, integram o agregado familiar:

- a) O cônjuge ou equiparado;
- b) Parente ou afim na linha recta ascendente ou do 2.º grau da linha colateral.

3 - Para efeitos do cálculo e montante do subsídio, é aplicável o disposto nos artigos 21.º, 22.º, na alínea d) do n.º 4 do artigo 23.º e no artigo 24.º.

4 - Mantêm-se em vigor os artigos 85.º e 86.º do Regulamento constante do anexo ii da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, até à revisão do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Capítulo VIII

Disposições transitórias e finais

Artigo 37.º

Regime subsidiário

Em tudo o que não se encontre especificamente regulado no presente decreto-lei é subsidiariamente aplicável o disposto na legislação do regime geral de segurança social relativa à protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, salvo no que respeita à organização e ao financiamento.

Artigo 38.º

Regime transitório

1 - A atribuição dos subsídios previstos na alínea c) do n.º 1 e nas alíneas a), b) e c) do n.º 2 do artigo 4.º, nos termos do disposto no presente decreto-lei, é aplicável às situações em que esteja a ser paga a remuneração correspondente à licença por maternidade, paternidade ou adopção, ao abrigo da legislação anterior, desde que tenha sido efectuada nova declaração pelo trabalhador dos períodos a gozar, nos termos do n.º 2 do artigo 13.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações de licenças ou de faltas, em curso à data de entrada em vigor do Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, em que esteja a ser paga remuneração nos termos da legislação anterior, passa a ser atribuído subsídio, calculado com base na remuneração de referência.

3 - Para efeitos de delimitação dos períodos de atribuição dos subsídios, são tidas em consideração as licenças ou faltas já gozadas até à data de entrada em vigor do Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

4 - A atribuição do subsídio parental inicial exclusivo do pai pelo período a que se refere o n.º 1 do artigo 14.º, apenas é aplicável nas situações em que o facto determinante do direito

tenha ocorrido após a entrada em vigor do Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

5 - As diferenças entre os montantes das remunerações efectivamente pagas, após a entrada em vigor do Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e os valores apurados em relação a cada um dos subsídios nos termos dos números anteriores, são pagos pelas respectivas entidades empregadoras.

6 - Nos casos em que não tenha sido entregue a nova declaração prevista no n.º 1, a entidade empregadora notifica o trabalhador, nos três dias úteis seguintes à data de entrada em vigor do presente decreto-lei, da possibilidade de exercer aquele direito no prazo de 15 dias.

Artigo 39.º

Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.”

